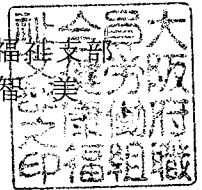


2020年2月6日

大阪府知事 吉村 洋文 様  
健康医療部長 藤井 睦子 様

大阪府職員労働組合健康福祉支部  
支部長 小山 美穂 様



## 2020年度健康福祉支部要求書

私たちは、2019年12月10日開催の府職労健康福祉支部第21回定期大会の決定にもとづき、府民福祉、公衆衛生の向上と組合員の労働条件改善の立場から2020年度健康福祉支部要求書を提出します。府当局として誠意をもって、実現に努めることを要求します。

- 【1】 労使慣行を厳守し、労使間の確認事項を遵守すること。
- 【2】 賃金・諸手当等に関する以下の要求に応えること。
  - 1. 相対評価は、職員の意欲向上にはつながっておらず、職場に矛盾と混乱をいっそう拡大するものであり、中止すべきと考える。特に健康医療部の職場は、チームワークが大切であり、相対評価はなじまないと考える。「新人事評価制度」による評価結果の賃金リンクは行わないこと。
  - 2. 健康医療部の職場の現業職員の技能労務職給料表適用をやめ、行政職給料表を適用すること。
  - 3. 年度途中で採用される職員に対し、1日採用でなければ通勤手当が出ない実態について、日割りで通勤手当支給ができるように改善し、必要額を全額支給すること。
  - 4. 出張先からの電話連絡について、個人負担にならないようにすること。
  - 5. 大雨・洪水等により、交通機関が途絶した場合でも業務のため、タクシーや他の交通機関を利用して出勤した場合には、その分の交通費を支給すること。
- 【3】 労働時間の短縮、時間外勤務の縮減等について以下の要求に応えること。
  - 1. 時間外勤務・恒常的残業をなくすため抜本的な対策を講じること。時間外勤務は、原則として一日2時間・一週5時間・年間120時間を上限規制とし、併せて、女性職員の深夜労働を禁止すること。大阪府の定める年360時間の上限規制に責任を持ち、実効ある措置を講じること。特に本庁各課の恒常的残業をなくすこと。サービス残業を根絶するため適切な対策をはかること。
  - 2. パソコン一斉シャットダウンの導入にあたっては、業務に支障を生じさせないようにするとともに、不払い残業(サービス残業・持ち帰り残業・早朝残業等)根絶につながる実効あるシステムとすること。
- 【4】 特別休暇制度の拡充に向け、次の要求を実現すること。
  - 1. 出産や育児、介護等の休暇制度を拡充し、代替職員の確保をはかるなど、労働条件改善に向けた措置を講じること。
  - 2. 育児にかかる短時間勤務制度及び高齢者部分休業制度については、安心して取得できる代替職員を含めた人員確保と職場環境の整備をはかるなど、労働条件の改善に向けた必要な措置を講じること。
- 【5】 男女とも働きやすく働き続けることのできる労働条件・職場環境へと改善するため、以下の要求を実現すること。
  - 1. 産休・育児休業・病気休暇・休職等について、正規職員の代替を配置するなど、誰もが安心して働き続けられるよう職場環境をととのえること。

2. 定年退職する職員については、雇用と年金の接続を損なうことのないよう必要な措置を講じること。また、週3日雇用の再任用職員については、当該職場の労働条件を維持する観点から、定数外任用や必ずペアを確保するなど、必要な措置を講じること。
3. 生理休暇や年次有給休暇が取得できるよう職場環境を改善すること。
4. 産前休暇の前に休暇を取得する場合は、その期間についても、当該職場の労働条件を維持する観点から、代替職員の確保をおこなうなど必要な措置を講じること。
5. 育児のための短時間勤務制度や部分休業など取得にあたって、不当な干渉や差別的な対応を行わないこと。
6. 定年退職・中途退職に伴う欠員については、当該職場の労働条件を維持する観点から、原則に従って代替職員の確保をおこなうなど直ちに必要な措置を講じること。
7. 看護休暇の取得対象に養育里子を入れること。
8. 病欠・病休からの復帰時に、現在ある制度を利用してスムーズに復帰できるような手立てを検討すること。
  - ①休職等からの復帰の際には、本人の状況に合わせ通勤緩和や業務軽減等の配慮を行うこと。
  - ②試し出勤時にも、交通費を支給すること。
9. 障がいや慢性疾患がある職員が働き続けられるように、業務軽減等ができるよう制度を拡充する等して環境を整えること。

【6】各職場に関する以下の要求に応えること。

1. 本庁職場

- 1) 本庁における時間外勤務が月80時間を超える職員数、及び年360時間を超える職員数を、大括り室ではなく課単位で明らかにすること。また、常時月80時間を超える時間外勤務となった職員の所属グループを明らかにし、対象となるグループと職員には、これらの解消にむけた改善策を示すこと。
- 2) 時間外労働が多い中で、時間外になると空調が切れて、暑い寒い中で業務をせざるを得ない状況がある。適正な空調管理をおこない、労働環境を整えること。

**要望事項**

食の安全推進課・環境衛生課にかかわる「保健所生活衛生業務の再編」について

- 1) 再編については、拙速にすすめることなく、現場の意見を聞いてすすめること。
- 2) 「広域食品監視」について、本庁等1ヶ所に集約することは効率化にはつながらないと考えられるため、集約化しないこと。
- 3) 「環境衛生」について、保健所を経由し本庁許可となる業務について、きちんと体制を整えること。
- 4) 生活衛生業務の再編後に起こる問題点や課題・労働条件等は、支部・分会に明らかにし、誠意ある対応を行うこと。

2. こころの健康総合センター

- 1) 研修や会議の企画、啓発等の業務量が多く、時間外勤務が多くなっている。増員する等の、労働条件改善のための措置を講じること。  
依存症対策の強化に向けて、業務量に見合った人員を配置する等、労働条件を確保すること。  
(事業推進課・地域支援課)
- 2) 突発的な時間外勤務が発生する場合があるため、一部の職員に負担が片寄らないよう、労働条件改善のための措置を講じること。(地域支援課)
- 3) 常勤1名と非常勤のみで回している業務があり、他部署から事務作業に関して応援はある

が、綱渡り状態である。常勤2名確保するなど、労働条件の改善を行うこと。(医療審査課)

#### 要望事項

老朽化している建物の抜本的改善をおこない、職場環境を改善すること。  
(エアコンがききにくい、エアコンの調整ができない、空気が悪い、夏熱く冬寒い等)

### 3. 監察医事務所

- 1) 職員の給料の調整額に関する規則別表第一に規定するもののうち、監察医事務所に係るものについて、調整数の引き上げを行うこと。
- 2) 換気が悪く、臭いの滞留等の問題があり、健康面に害を及ぼすような状態を改善し、職場環境を整えること。

#### 要望事項

1. 監察医事務所を廃止や移管しないこと。独立行政法人化等民間委託を行わないこと。
2. 老朽化した施設の早期建て替えを行うこと。また、建て替えまでの間において、バイオハザード対策に係る施設・設備の改善を早急に行うこと。
3. 業務に必要な人員を確保すること。

### 4. 食鳥検査センター

- 1) 食鳥検査所職員の夜勤の軽減等勤務時間の改善を図るための必要な措置を講じること。
- 2) 食鳥検査所職員の呼吸器関係を含む健康管理体制の充実、改善を行うこと。
- 3) 男女ともに働きやすい職場環境を整えること。

### 5. 羽曳野食肉衛生検査所

- 1) 衛生面や暑さ寒さ対策など、職場環境について責任を持って対応すること。

#### 【7】健康管理体制の強化充実に関する以下の要求に応えること。

1. 労働安全衛生法(施行規則)の「安全衛生委員会を毎月1回以上開催すべきである」との趣旨を踏まえ、各職場に労働安全衛生委員会・労働安全推進者を設置・開催し、議事録を周知すること。府職労代表の委員を選出すること。
2. 感染症対策について、「感染症予防対策委員会」を十分機能させ、職員の健康・安全を守る立場で議論を行うこと。業務上必要なワクチン接種(肝炎ワクチン等)については、出張扱いとするかもしくは、職場の近くで受けられるようにすること。
3. 急増するストレスやメンタルヘルスに関わる病気・事故に対する対策を講じること。
  - 1) メンタルヘルス対策を個人の問題とせず、職場環境衛生問題として対策を図ること。具体的に過密、過重労働、恒常的長時間労働の解消を図ること。
  - 2) 「大阪府職場復帰支援プログラム」を実効あるものにすること。
  - 3) 産業医への相談は、所属としても職員の状況を連携、把握し、プライバシーを保護しつつ、改善の対策を共同して行なうこと。
  - 4) 必要な場合、積極的に公務災害認定を行ない、所要の措置をとること。

#### 【8】同一職場で働く職員の労働条件に密接に関係していることをふまえ、非正規職員の継続した雇用確保するなど、労働条件の改善による均等待遇をはかること。

1. 一般職非常勤職員の雇用単価の引き上げ、特別休暇の拡充等待遇改善をおこなうこと。
2. すべての一般職非常勤職員に夏期手当・年末手当の支給を行うこと。
3. 一般職非常勤職員に時間外労働が発生しないようにすること。(やむを得ず時間外をすること)

となった場合は、時間外勤務手当を支給すること。)

4. 保健師・獣医師・薬剤師・看護師・栄養士等専門職の非常勤単価を引き上げること。
5. 一般職非常勤職員が必要な検診等に行く場合、出張を適用すること。
6. 必要な被服やパソコンは一般職非常勤職員にも貸与すること。
7. 会計年度任用職員の制度への移行にあたり、各所属に配置している一般職非常勤職員の労働条件の低下とならないようにすること。

【9】セクシュアルハラスメントが起こらないよう、府のセクハラ防止指針に基づき以下の対策にとりくむこと。

- 1) 研修や啓発冊子等で、非常勤を含む全職員への指導を徹底すること。
- 2) 苦情・相談体制を充実するとともに、相談をする側の不利益が生じないようにすること。

【10】パワーハラスメント・マタニティーハラスメント・時短ハラスメントが起こらないよう、実効あるパワーハラスメント・マタニティーハラスメント防止対策を講じること。当面、各職場での現状調査を実施するとともに、問題点があれば是正すること。

## 要望項目

府政・施策にかかわる要望事項

- 【1】 府民生活、福祉、教育の切り捨てを行わず、府民本位の財政再建に取り組み、自治体としての公的責任を果たすこと。
- 【2】 公衆衛生の事業の拡充と整備を図ること。
  1. 大阪健康安全基盤研究所が地方衛生研究所としての機能を維持・強化するために、必要な運営交付金等の予算と人員を確保すること。
- 【3】 組織・機構・任用等に関わる要望事項
  1. 「職員基本条例」「政治活動制限条例」「労使関係条例」は撤回すること。人員削減を前提とした組織機構の改変、府民サービスの低下につながる民間委託や独立行政法人化などは行わないこと。
  2. 公正な昇任・昇格を行うこと。生活できる賃金保障の観点から、遅くとも30歳で副主査、41歳で主査とすること。また、技術系職員の主査選考基準を明らかにし、希望者に本人開示を行うこと。
  3. 職員の人事異動にあたっては、本人の意思を十分尊重するとともに、通勤時間・経路・母性保護・処遇・男女バランス等を考慮し、発令の1週間前に内示すること。処遇上、頻繁な人事異動は、十分に考慮すること。また、適性やその職場での次年度で期待されている役割等を踏まえ、職員それぞれが力を発揮できるような職員配置をめざすこと。
  4. 自治体業務の民営化や企業参入をやめ、公的責任を果たすこと。NPO・府民との協働の名のもとに行政サービスを肩代わりさせ、行政責任を放棄しないこと。
  5. 市町村への権限移譲は、府の公的責任、専門性・利便性の担保の問題があり、市町村としてきちんと実施できているのか、市町村格差がうまれていないかなどを考慮し、拙速に進めず、府としての責任を果たすこと。
  6. 出資法人の削減・見直しによるプロパー職員の一方的解雇や労働条件の低下を行わず、当該労組や職員と協議が尽くされるよう、府としての責任を果たすこと。

以上